

## Les contrats aidés par l'État

De nombreux dirigeants d'associations ont bien connu le dispositif "emplois jeunes", le contrat emploi solidarité (CES), le contrat emploi consolidé (CEC) ou les contrats de qualification. Ces mesures ont été remplacées par de nouvelles mesures.

Quelles qu'elles soient, elles présentent un triple intérêt :

- favoriser la lutte contre le chômage,
- prendre en compte les personnes en recherche d'emploi et faciliter leur insertion professionnelle,
- alléger les coûts financiers de la structure employeur.

### Les différents contrats aidés

Les principaux contrats aidés dont les associations peuvent bénéficier sont les suivants :

- **le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE),**
- **le contrat d'avenir (CA),**
- **le contrat de professionnalisation,**
- **le contrat d'apprentissage,**
- **le contrat initiative emploi-rénové (CIE),**
- **le CIVIS.**

### La nature des aides

Les aides relevant de ces contrats portent sur :

- des prises en charge partielles de rémunération qui, dans certains cas, vont jusqu'à 95 % sur une base SMIC,
- l'exonération d'une partie des charges patronales,
- la prise en charge partielle de la formation du salarié.

## **Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)**

- **Objectif**

L'objectif de cette mesure est de favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail.

- **Public concerné**

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

- **Employeurs potentiels**

Les structures et institutions suivantes peuvent embaucher sur la base d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi :

- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise, syndicats professionnels),
- les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public,
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transports, établissements de soins),
- les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion.

- **Type de contrat**

Contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimale de 6 mois renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois.

- **Durée du travail**

La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 20 heures minimum et 35 heures.

- **Accompagnement du salarié**

Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de validation des acquis et de l'expérience (VAE) sont recommandées.

- **Rémunération**

SMIC horaire appliqué au temps de travail sauf si les conventions collectives ou contractuelles sont plus favorables, auquel cas elles s'appliquent.

La rémunération du salarié peut être supérieure mais les aides de l'État seront calculées sur la base du SMIC.

- **Aide à l'employeur**

Deux types d'aide sont apportés lorsque l'employeur embauche sur ce type de contrat :

- une prise en charge par l'État d'une part de la rémunération.
- l'exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC. Exonération également de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction.

- **Participation de l'État sur la rémunération**

La prise en charge de l'État est fixée par un arrêté du Préfet de région. L'aide définie est versée par avance tous les mois par l'ASP (anciennement appelé CNASEA). Il est indispensable de se rapprocher de Pôle Emploi pour vérifier le taux exact de prise en

charge qui peut être accordé compte tenu, notamment, de la situation du salarié.

- **Où s'adresser ?**

Lorsqu'une association ou toute autre institution souhaite embaucher en CAE, elle doit se rapprocher de Pôle Emploi afin que soit établie une convention de prise en charge par l'Etat. Cela doit être fait avant la signature du contrat de travail. Par ailleurs, ce rapprochement avec Pôle Emploi permettra de bien situer le taux de prise en charge et les procédures administratives à suivre, notamment vis à vis de l'ASP qui effectue les versements correspondant à la prise en charge de la rémunération.

- **Rupture du contrat**

Attention, dans le cas d'une rupture abusive du contrat par l'employeur, celui-ci pourra être tenu de reverser à l'Etat les aides financières dont il aura bénéficié. Le contrat peut être rompu sans que l'aide de l'Etat ne soit reversée, dans les cas suivants :

- rupture pour faute grave du salarié ou force majeure ou résultant d'un accord clair et non équivoque des deux parties,
- rupture anticipée à l'initiative du salarié, qui vise l'occupation d'un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois, ou pour suivre une formation,
- rupture au titre de la période d'essai,
- lorsque le salarié a été embauché immédiatement sur un autre poste par l'employeur.

## **Le Contrat d'Avenir (CA)**

- **Objectif**

Le but de cette mesure est de favoriser le retour à l'emploi des personnes percevant des minima sociaux, grâce à des actions d'accompagnement et de formation.

- **Public concerné**

Les bénéficiaires du RSA (Revenu Solidarité Active), de l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) ou de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).

- **Type de contrat**

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 2 ans, renouvelable dans la limite de 24 mois (durée maximale 3 ans). Pour les personnes âgées de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la durée totale du contrat peut aller jusqu'à 5 ans.

Par dérogation, le CDD peut être d'une durée de 6 à 24 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 36 mois.

- **Durée du travail**

Temps partiel, 26 heures hebdomadaires de travail. Cette durée peut être modulée sur tout ou partie de l'année à condition qu'elle n'excède pas en moyenne 26 heures et qu'elle ne dépasse pas la durée légale du travail. Cas particulier : la durée de travail est de 20 à 26 heures hebdomadaires pour les ateliers et chantiers d'insertion et ce depuis le 23/03/06.

- **Accompagnement du salarié**

Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle et des attestations de compétences sont obligatoires.

- **Rémunération du salarié**

SMIC horaire appliqué au temps de travail, sauf conventions collectives plus favorables.

- **Aide à l'employeur**

L'employeur bénéficiera :

- d'une aide forfaitaire de 454,63 euros correspondant au minima social dont bénéficiait la personne avant son embauche,
- d'une aide dégressive calculée sur le SMIC brut travaillé après déduction de l'aide forfaitaire mentionnée ci-dessus. Cette aide dégressive est de 75 % la première année et de 50 % les années suivantes,
- de l'exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pendant la durée de la convention et dans la limite du SMIC.
- Exonération également de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due par les employeurs au titre de l'effort de construction. C'est l'un des contrats (avec le CAE lors d'une prise en charge égale ou supérieure à 70 %) qui allège le coût employeur.

- **Où s'adresser ?**

L'association qui souhaite embaucher sur la base d'un contrat d'avenir doit se rapprocher de Pôle Emploi ou du Conseil général (Service Emploi insertion RMI) lorsque le salarié pressenti est bénéficiaire du RMI.

## **Le contrat de professionnalisation**

- **Objectif**

Cette mesure vise à favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi grâce à un contrat conciliant formation et travail en alternance.

- **Public concerné**

Peuvent bénéficier de ce dispositif :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus,
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

- **Employeurs potentiels**

Peuvent embaucher sur la base d'un contrat de professionnalisation :

- les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue (c'est le cas des associations),
- les établissements publics industriels et commerciaux (sont exclus : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs).

- **Type de contrat**

Le contrat peut être soit un CDD de 6 mois à 1 an pouvant aller jusqu'à 2 ans (selon les accords de branche), soit un CDI.

- **Durée du travail**

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés de l'entreprise tout en incluant le temps de formation.

- **Accompagnement du salarié**

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement, des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures. Il est possible d'aller au-delà des 25 % en fonction des accords de branche.

- **Rémunération**

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, le salaire varie de 55 à 80 % du SMIC horaire en fonction de l'âge et du niveau de formation. Pour les 26 ans et plus, le salaire sera au minimum égal au SMIC horaire ou à 85 % du salaire minima de la convention collective qui s'applique.

- **Aides à l'employeur**

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

L'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales à laquelle ouvraient droit les contrats conclus avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus est supprimée pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2008.

- **Où s'adresser et pour quoi ?**

A l'ANPE pour recruter le futur salarié. L'offre d'emploi doit alors être déposée à l'Agence locale de proximité.

A l'OPCA (pour les associations, principalement UNI-FORMATION ou AGEFOS-PME) pour le financement de la formation du salarié et le retrait du dossier.

A la DDTEFP (service alternance) et aux organisations syndicales professionnelles pour tout renseignement complémentaire.

## **Le contrat d'apprentissage**

- **Objectif**

Le but de cette mesure est de permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

- **Public concerné**

Jeunes de 16 à 25 ans révolus. Possibilité de dérogation aux limites d'âge sous certaines conditions.

- **Employeurs potentiels**

**Peuvent s'appuyer sur ce dispositif :**

- les entreprises relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel ou associatif et des
- professions libérales,
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) dont le personnel relève du droit privé,
- les organismes du secteur public non industriel et commercial.

- **Type de contrat**

Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois à 3 ans. Possibilité de dérogation à la durée du contrat sous certaines conditions.

- **Durée du travail**

Temps de travail identique à celui des autres salariés et incluant le temps de formation.

- **Accompagnement du salarié**

La formation s'effectue en entreprise et en CFA (Centre de Formation des Apprentis). Le temps de formation en CFA est de 400 heures minimum par an en moyenne. Il peut être réduit sous certaines conditions, sans être inférieur à 200 heures.

- **Rémunération**

Le salaire varie de 25 à 78 % du SMIC horaire, en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

- **Aides à l'employeur**

L'employeur qui embauche sous contrat d'apprentissage bénéficie des dispositions suivantes :

- exonération totale des cotisations patronales et salariales pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers, au répertoire des entreprises pour les départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle, ou une entreprise non inscrite au répertoire des métiers de moins de 11 salariés (non compris les apprentis)
- exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale pour les entreprises non inscrites au répertoire des métiers qui emploient au moins 11 salariés
- crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros lorsque l'apprenti est handicapé ou lorsque celui-ci est sans qualification et en CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale, voir fiche spécifique),

- **Où s'adresser ?**

ANPE - Centres de Formation des Apprentis (CFA) - Chambres de commerce et d'industrie - chambres de métiers - Centres d'Information et d'Orientation (CIO), Centres d'Information des Jeunes (CIDJ) - Missions locales et PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) DDTEFP (service alternance).

## Le contrat jeune en entreprise

- **Objectif**

L'objectif de cette mesure est de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes à faible niveau de qualification et en manque d'expérience professionnelle.

- **Public concerné**

**Peuvent bénéficier de ce dispositif les jeunes de 16 à 25 ans révolus:**

- d'un niveau de formation inférieur au niveau baccalauréat (niveau IV de formation sans diplôme),
- ou qui résident en zone urbaine sensible (ZUS) quel que soit leur niveau de formation,
- ou titulaires d'un CIVIS (Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale),

- **Employeurs potentiels**

Tout employeur cotisant au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC (sauf particulier) si les conditions suivantes sont réunies :

- n'avoir procédé à aucun licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche,
- être à jour des cotisations et contributions sociales,
- déposer la demande de l'aide auprès de l'ASSEDIC dans un délai maximum de 3 mois suivant l'embauche.

- **Type de contrat**

CDI à temps plein ou à temps partiel, contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

- **Durée du travail**

Mi-temps au minimum.

- **Accompagnement du salarié**

Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont recommandées.

- **Rémunération**

SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions plus favorables des conventions collectives applicables).

- **Aides à l'employeur**

L'aide forfaitaire de l'Etat est versée pour une durée de deux ans à compter de la date d'embauche. Son montant est fixé à 400 euros pour un CDI à temps plein sur la base du SMIC, 200 euros pour un contrat de professionnalisation en CDI à temps plein. Une dégressivité de 50 % est appliquée la 2ème année.

- **Où s'adresser ?**

ASSEDIC - ANPE

## **Le contrat initiative emploi (CIE)**

- **Objectif**

L'objectif de cette mesure est de favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail.

- **Public concerné**

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

- **Employeurs potentiels**

Tout employeur affilié à l'UNEDIC et à jour des versements des cotisations et contributions sociales.

- **Type de contrat**

CDI ou CDD renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois (le renouvellement doit demeurer exceptionnel et n'est accordé que lorsqu'il est nécessaire pour finaliser le parcours d'insertion du salarié embauché en CDD).

- **Durée du travail**

Temps plein ou temps partiel, 20 heures de travail hebdomadaire minimum (sauf difficultés particulières du titulaire du contrat).

- **Accompagnement du salarié**

Des actions d'accompagnement et de formation professionnelle sont recommandées.

- **Rénumération**

SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions plus favorables des conventions collectives applicables).

- **Aides à l'employeur**

Prise en charge par l'Etat d'une part du SMIC brut multiplié par le nombre d'heures inscrit dans la convention. La prise en charge de l'Etat est fixé par arrêté du Préfet de région. L'aide est versée par avance tous les mois par le CNASEA.

A cette aide forfaitaire, peut s'ajouter une réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (allègements Fillon).

- **Où s'adresser ?**

ANPE

## **Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)**

### ● **Définition**

Le CIVIS s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus (soit jusqu'à leur vingt sixième anniversaire), rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable. Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni d'une autre allocation. Le CIVIS n'est pas un contrat de travail mais un dispositif destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.

### ● **Public concerné**

Le CIVIS, nous l'avons évoqué ci-dessus, concerne des jeunes âgés de 16 à 25 ans dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel (y compris les bacheliers qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur) ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum 12 mois au cours des 18 derniers mois.

A noter également que le CIVIS est désormais étendu aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (niveau supérieur à IV) particulièrement éloignés de l'emploi et totalisant une durée de chômage d'au moins douze mois au cours des 18 derniers mois.

Les bénéficiaires du CIVIS sont affiliés au régime général de sécurité sociale pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés, à un autre titre, au régime général.

### ● **Objectif visé**

Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

L'accompagnement personnalisé proposé est adapté aux difficultés rencontrées, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement. Il vise à lever les obstacles à l'embauche et à développer ou restaurer l'autonomie des jeunes dans la conduite de leur parcours d'insertion. Il peut comprendre des mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle. La première période de trois mois doit déboucher sur la construction d'un parcours

d'accès à la vie active, à partir de propositions :

- d'emplois,
- de formation professionnalisante,
- d'actions spécifiques pour les personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion,
- d'assistance renforcée dans une recherche d'emploi ou une démarche de création d'entreprise.

Pour les personnes d'un niveau de formation VI, V bis (jeunes n'ayant aucun diplôme et jeunes ayant prolongé leurs études jusqu'à la fin de la 1ère année de CAP ou de BEP) ou V sans diplôme (jeunes entrés en 2ème année de CAP et BEP sans obtenir de diplôme et jeunes sortis de formation initiale en seconde ou en première), l'accompagnement personnalisé et renforcé est assuré par un référent unique ; au cours du premier trimestre du CIVIS, le référent assure une fréquence hebdomadaire des contacts.

### ● **Caractéristiques du contrat**

Le CIVIS est signé, d'une part au nom de l'Etat, par la mission locale ou PAIO, et d'autre part par le jeune. Il mentionne les actions destinées à la réalisation du projet d'insertion professionnelle ainsi que l'obligation pour le jeune d'y participer. Il précise la nature et la périodicité, au moins mensuelle, des contacts entre la mission locale ou la PAIO et le bénéficiaire.

- **Durée du contrat**

Le CIVIS est conclu pour une durée d'un an. Il peut être renouvelé pour une durée maximale d'un an lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'est pas atteint. Pour les jeunes de niveau de formation V bis et VI, le CIVIS peut être renouvelé par périodes successives d'une année, jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

- **Fin du contrat**

Dans tous les cas, le CIVIS prend fin : au terme de la période d'essai débouchant sur un emploi d'une durée au moins égale à 6 mois, six mois après que son bénéficiaire a créé ou repris une activité non salariée, lorsque son bénéficiaire atteint son 26ème anniversaire.

Il peut également être mis fin au CIVIS de manière anticipée en cas de manquements du bénéficiaire à ses engagements contractuels. Dans ce cas, après avoir invité l'intéressé à fournir des explications, le représentant légal de la mission locale ou de la PAIO, sur proposition du référent, peut décider de la résiliation du contrat. Cette décision, qui doit être motivée, est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception au bénéficiaire du CIVIS ou à ses parents (ou représentants légaux) lorsque celui-ci est mineur (ou majeur juridiquement reconnu incapable).

Le titulaire du CIVIS peut, s'il est âgé d'au moins 18 ans, bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles il ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni d'une autre allocation. Le montant de l'allocation versée au jeune est compris entre 5 et 10 euros par jour sans pouvoir dépasser 300 euros par mois. Lorsqu'elle est accordée, l'allocation est versée mensuellement à terme échu. Cette possibilité est ouverte à compter de la signature du CIVIS ou à compter du jour du 18ème anniversaire du jeune et pour toute la durée du contrat, dans la limite de 600 euros par an.

Le paiement de l'allocation peut être suspendu ou supprimé en cas de non respect par le bénéficiaire de ses engagements contractuels et après qu'il a été mis à même de fournir des explications.